

青年“慢就业”现象的现象学研究：职业价值观解析

向昕，姚悦

赣西科技职业学院, 江西新余, 338000

摘要：随着我国青年群体职业观念的转变，“慢就业”现象日益显著。旨在探讨青年“慢就业”现象背后的职业价值观变迁，基于后物质主义价值观理论，采用 Giorgi 描述性现象学方法，通过对 7 名处于“慢就业”状态青年的深度访谈，分析其职业探索历程与职业价值观形成。研究发现，青年“慢就业”是职业与个人价值观冲突、理想与现实平衡、社会责任意识及追求自由与冒险等多重因素共同作用的结果，反映了青年对职业意义和个人价值实现的深度追求。

关键词： 慢就业；职业价值观；现象学研究；青年群体

Abstract: With the transformation of career perceptions among China's youth, the phenomenon of "slow employment" has become increasingly prominent. Aiming to explore the shifts in career values underlying this phenomenon, this study is grounded in post-materialist value theory and employs Giorgi's descriptive phenomenological approach. Through in-depth interviews with seven young individuals in a state of "slow employment," the research analyzes their career exploration processes and the formation of their career values. The findings reveal that "slow employment" among youth results from multiple factors, including the conflict between career and personal values, the balance between ideals and reality, a sense of social responsibility, and the pursuit of freedom and adventure. This reflects the youth's profound pursuit of career meaning and the realization of personal value.

Keywords: Slow employment; Career values; Phenomenological research; Youth group

1. 引言

近年来，我国青年群体中有一种别于“毕业即就业”传统职业路径的“慢就业”趋势^[1]。此趋势并非简单的未就业情形，而是被视作一种有意识且具

Received: January 13, 2026
Revised: January 27, 2026
Accepted: January 31, 2026
Published: February 4, 2026

Copyright: © 2025 by the authors. Licensee Axon Academic Publishing Institute, Hong Kong, China. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

策略性的抉择，其目的在于开展自我反思、进行职业探索以及明确人生方向。能够看作是青年群体将职业当作实现自我价值的途径，而非单纯谋生手段，且主动对职业规划作出调整的一种态度转变的呈现。我国当下的就业服务体系依旧过度倚重“就业去向落实率”这一单一绩效衡量指标，并借助该指标对大学和地方政府的就业成效展开评估^[2]。以往，收入、稳定性、福利等外在要素是职业选择的主要参照标准。然而，现代青年一代更倾向于关注兴趣、资质、个人经历等内在要素^[3]。部分青年自愿前往经济欠发达地区就业，将实现社会价值置于收入之前，这表明职业选择标准正从物质回报导向转变为非物质成就导向。青年群体相较于单纯的经济回报，更倾向于追寻“有意义的工作”并且愈发重视文化体验、个人成长与自我实现。期望借助职业达成“自我”与“个性”的塑造，自主性、情感表达以及社会参与的诉求是主导青年职业选择的核心驱动力。

这些转变，表明青年群体对职业与就业的认知正发生根本性变革。为解释这种变革，有必要对职业和职业价值观展开系统的理论探究。Williams（1979）将价值观界定为对“何为好”或“何为有价值”的信念，此信念作为理想目标，对个人的行为与选择产生重要影响^[4]。职业价值观通常划分为自我成长和有意义的工作等内在价值，以及报酬、社会地位等外在价值，而就业价值观是在成长进程中形成的对就业的总体认知，并在职业决策时提供方向指引。然而，现有研究在深度理解青年个体的主观体验以及致使他们选择延缓就业的内在价值演变过程方面存在局限。鉴于此，本研究以选择“慢就业”的中国青年为研究对象，深入剖析他们的职业探索历程以及职业价值观的形成与变迁。研究运用 Giorgi（2003）提出的描述性现象学分析方法^[5]，旨在深入探寻青年群体的主观体验与内在意义构成，并为职业指导和青年就业政策的制定提供实践价值。

2. 理论背景

2.1. “慢就业”的概念与边界辨析

“慢就业”现象自 2015 年进入我国学术视野以来，其内涵随社会心态变迁不断丰富。本研究将其界定为：大学毕业生在获取首份工作前，基于自我反思与职业探索，有意识且具策略性地暂时推迟就业的时间状态。在本文中，“慢就业”特指这一主动选择的现象，而“就业延缓”则作为描述这一状态的术语交替使用，二者内涵一致。为了提升研究范围的辨识度，需明确其有待业、失业及创业筹备等相关概念的边界。失业与待业通常被视为“想

工作而不可得”的被动经济状态，主要受外部市场供需影响。而“慢就业”具有显著的主观意志属性，是个体主动对传统“毕业即就业”路径的策略性偏离^[6]。其中，毕业后当年未就业的情况被归为短期“慢就业”；毕业后1年及以上（包含1年）的就业延缓则被归为长期“慢就业”。虽然部分慢就业者会尝试创业，但本研究关注的是处于“职业探索期”的个体。若个体已进入实质性商业运营，则视为已就业；本研究的对象侧重于通过非正式实践（如社交媒体运营、非标项目协作）来反思职业本质，而非立即进入高强度的商业竞争。青年群体追求知识技能、创造性思维、自由的生活价值，通过积极就业延缓的形式展现个性、实现自我，并借助实现创造性想法和创造新的生活方式来达成自我价值^[7]。为避免研究范围泛化，本研究对“积极慢就业”进行了如下操作性界定，将其视作一种“战略性人力资本投资”。参与者需具备充分的就业条件（如毕业于重点高校、具备优良实习记录或职业技能），其延迟就业是基于提升岗位适配性的主动选择，而非因能力缺失导致的被动淘汰。在延迟期内具备明确的自我增值指向，如通过追加学习、跨区域志愿服务或深度社会调查，旨在构建更具韧性的职业身份。以追求内在满足感、职业意义与社会价值的平衡为核心动机，表现出明显的去物质化倾向与社会责任感。

2.2. 我国“慢就业”现状及结构性背景

近年，我国青年群体中就业延缓现象愈发显著，这并非单纯由经济衰退所致，还与社会结构以及代际期望的冲突紧密相关。根据国家统计局数据，2024年上半年城镇不包含在校生的16—29岁劳动力的平均失业率为21.2%^[8]。这一失业率的增长不仅受外部经济因素影响，还反映出越来越多的年轻人主动选择延迟就业或暂时处于非经济活动状态。根据《2024年中国就业发展报告》，中国青年群体的“慢就业”比例从15.9%上升至19.1%，呈持续增长态势^[9]。这种现象与传统社会文化中认为毕业后应立即就业的观念相冲突，已成为亟待政策和教育层面应对的重要社会问题。为解决青年“慢就业”问题，我国陆续出台《关于实施就业优先战略促进高质量充分就业的意见》^[10]，《中共中央办公厅 国务院办公厅关于加快构建普通高等学校毕业生高质量就业服务体系的意见》^[11]，目标是在未来3至5年内构建全面且功能完备的毕业生就业支援体系。这不仅意味着提高就业率，更体现了政策方向向重视就业“质量水平”和“可持续性”的转变。

从教育层面看，“慢就业”会引发“就业停滞”问题，削弱高等教育投资效果，并对社会成本回收产生不利影响。特别是职业认知不足、职业规划与执行能力欠缺、职业恢复弹性不足等个人心理和能力因素，被认为是导致

青年就业延缓的主要原因。越来越多的年轻人因未能充分适应快速变化的劳动力市场，或因缺乏求职信息而屡屡受挫，进而陷入逃避现实和心理失衡的状态。此外，在校大学生中，缺乏职业规划经验的学生更易因毕业后的就业焦虑和自我效能感降低而回避求职活动，或因害怕面试失败、担忧工作强度而推迟进入职场^[12]。同时，部分青年对公务员或国有企业等稳定且福利有保障的职业期望过高，从而长期处于观望状态。与之不同的是，一些研究者认为青年“慢就业”并非单纯的回避行为，而是一种战略性选择。即在劳动市场竞争加剧、学历贬值、大学教育与产业需求能力不匹配的情况下，青年在毕业后的一段时间内，通过投资自身和追加学习，提升未来竞争力，这可被视为一种人力资本投资战略^[13]。这表明，就业延缓并非全然负面，从长远看，它可成为积极的职业准备阶段。

3. 研究方法

3.1. 现象学研究路径

本研究采用 Giorgi（2003）提出的描述性现象学分析框架，该方法聚焦现象本质意义的呈现而非因果解释，着重揭示研究对象的现实生活世界。Giorgi 分析范式兼具个体经验特异性与群体结构共通性的双重优势。基于该理论特性，本研究选取我国青年“慢就业”现象作为分析对象，运用 Giorgi 方法探究“慢就业”群体的内在本质特征。现象学质性研究的核心在于解构经验世界的本质结构，其通过归纳式描述分析揭示经验意义，强调以生活情境为分析基点。这种研究范式能够系统阐释青年就业延缓现象的深层价值逻辑，以及研究对象对自身经验的理解维度。

3.2. 研究对象遴选机制

在研究对象遴选过程中，本研究采取了分层抽样与最大变异抽样相结合的策略，以确保样本在社会学特征与主观经验上的广泛代表性。研究首先基于性别（男、女）、教育背景（重点本科、硕士）、专业大类（人文社科、艺术设计、理工科）以及“慢就业”时长（半年以内、半年至一年、一年以上）进行分层。通过这种方式，确保了样本能够覆盖不同性别、不同学科背景及不同延缓深度的青年群体，避免了样本单一化。据此原则，本研究从参与 J 省大学生就业服务平台的青年群体中，筛选出 7 名处于“慢就业”状态的个体作为研究对象。J 省大学生就业服务平台公共招聘网构建，是政府主导的在线职业指导平台，专为就业过渡期青年设计。该项目通过就业服务平台、社交媒体等渠道持续推广，提供视频咨询、语音指导等服务，支持职业

规划、简历优化、面试技巧等能力提升，突破时空限制实现跨区域职业指导。研究者通过长期互动与研究对象建立信任关系，为获取真实经验数据奠定基础。所有研究对象均未签署就业协议或意向书，处于事实“慢就业”状态。2025年6月3日至11月5日期间，每位研究对象接受不少于90分钟的深度访谈，内容涵盖就业延缓背景、决策影响因素及家庭作用机制等维度。研究者同步通过社交媒体追踪其就业决策动态，目前，7名研究对象均保持未就业状态。

表 1 研究参与者的基本信息

编号	性别	年龄	慢就业时长	学校代称	专业	学历	社会实习情况
F	女	28	2 年	NC 大学	设计学	本科	上海、深圳大企业实习
Y	男	26	1 年	SF 大学	传播学	本科	政府新媒体实习
L	女	25	0.4 年	SF 大学	地理教育	本科	数码产品销售
Z	女	29	1.5 年	CJ 大学	资产评估	硕士	新媒体实习
S	女	24	0.5 年	NC 大学	汉语言	本科	小红书博主
H	男	27	2.5 年	SF 大学	会计学	本科	普工实习
M	女	30	3 年	LG 大学	社会学	硕士	人力资源实习

3.3. 数据采集与验证

本研究通过在线平台实施半结构化访谈，在获取研究对象书面知情同意后，采用音视频双重记录以确保数据完整性。为排除因“就业困难”导致的被动延缓，研究综合评估了参与者的教育与实践背景。7 名研究对象均毕业于区域重点高校且学业优良，具备丰富的社团协作、实习或正式工作经验，部分甚至拥有创业经历。相关院校地处成熟经济圈，年均岗位供需比超过 2:1，就业机会充裕。综合评估显示，研究对象均具备充分的就业条件。其“慢就业”状态并非因能力缺失导致的被动淘汰，而是基于主观意志的主动选择，确保了研究样本符合“积极慢就业”的定义。

3.4. 数据分析框架

本研究构建了四阶段数据分析体系：（1）整体感知阶段通过反复研读访谈文本，以开放态度理解研究对象经验；（2）意义解构阶段识别并分类文本中的意义变异特征；（3）概念重构阶段运用学术术语对意义单元进行系统转化，必要时保留日常表达；（4）结构生成阶段采用结构整合与自由变异法提炼经验的一般性结构，并通过持续反思验证分析效度。该过程共析出 39 个意义单元、14 个次级构成要素及 5 个核心构成要素，形成对中国青年“慢就业”现象本质特征的结构化解释。在运用 Giorgi 现象学分析范式时，本研究并非进行盲目的经验归纳，而是以后物质主义价值观理论作为意义识别的“理论导航”。在意义解构阶段，研究者特意关注个体话语中超越单纯经济保障、生存安全等“物质主义”范畴的表达，重点识别那些指向自我实现、主观幸福感和生活质量的意義片段，并将其作为提取意义单元的核心线

索。在核心要素归纳阶段，后物质主义理论进一步提供了结构化的逻辑支撑：将“对无意义工作的排斥”等单元归纳为“职业与个人价值观冲突”，其理论依据在于后物质主义者更看重工作的内在价值而非薪酬。将“对弱势群体的使命感”与“追求自由冒险”等次级要素聚合，正是基于理论中关于个体从生存焦虑转向审美追求和社会参与的演进逻辑。

4. 分析结果

本研究基于有过“慢就业”经历的青年真实心声，剖析了他们选择延迟就业的动机与内在价值取向。分析结果表明，青年群体的“慢就业”并非简单的职业逃避或未就业状态，而是职业选择、个人价值实现、家庭支持、社会期待、精神追求、物质条件、冒险体验等诸多因素共同作用的结果。参与者在延迟就业期间，经历了探索“契合自身之路”的过程，这表明他们的选择并非仅着眼于获得稳定的工作岗位，而是基于自我实现、工作意义、生活质量与成长潜力以及社会贡献等维度的价值考量。尤其是他们展现出强烈的去物质化倾向，相较于物质回报或职业社会地位，更注重个人兴趣与内在满足感。且多数参与者对社会弱势群体或社区问题表现出敏锐的感知力，将包容性、公正性、伦理道德等非物质价值作为职业选择的重要准则。这种倾向在家庭情感支持与开放包容的家庭氛围中得到进一步强化，为青年自主探索个人发展路径提供了环境支撑。由此可见，青年就业延缓并非简单的“工作拖延”，而可被诠释为一种重新定义未来生活方向与意义、寻求内在价值与外在条件平衡的存在性实践。青年群体在尊重内心需求的基础上，探索多元生活路径，在人际关系中追求更高层次的自我实现。此类分析结果修正了既有就业延缓论述中的负面视角，凸显了深入、多维度理解青年一代职业选择的必要性。分析结果详见表 2。

表 2 “慢就业”现象分析结果

意义单元	次级构成要素	核心构成要素
领导对职场的承诺、PUA 的控制、对派系氛围的反感 因业绩未达预期而被辞退、因最低成本结构调整而被解雇	对传统职场文化的抵触	
拒绝危害健康的工作 不在想做最低层、简单的工作 反对维持毫无意义地人际关系	对无意义工作的排斥	职业与个人价值观的冲突
不想找一份单调稳定的工作 重视学习或探索感兴趣的事物	追求意义和自我价值的职业	
职务可控的增长 希望提供超越自己的机会和空间	对成长与挑战的渴望	
对这份工作能否带来改变和成就感抱有很高的期望 认为生活中有必要在现实与理想之间取得平衡，并追求更高的精神价值 重视共识和文化价值 渴望被尊重，尤其是在思想、决定和个人价值观方面 讲究工作的意义，不单只图工资和稳定	对尊重与成就感等个人价值的需求	理想与现实间的平衡
比起高薪和轻松的工作，更看重自己的兴趣和价值 为了更高的精神价值，可以暂时放弃物质 在生活和之间、现实和理想之间找到平衡	对物质与精神平衡的探索	
希望能够给身处困境的人们带来希望，并以一颗感恩的心回馈世界 关注教育资源分配的不平等，希望通过个人行为缩小差距 通过帮助有需要的人，加深对工作意义的理解	对弱势群体的使命感	
对不公正现象的现象的敏感性，例如解雇的不当行为 支持社会包容，认为社会应该接受多样性，减少歧视	对公平性与社会包容性的追求	社会责任意识
从帮助他人的各种活动理清思路的过程中找到意义 认为职业不仅是谋生的手段，更是给社会和个人增添价值的方式	个人价值与社会价值结合	
通过冒险和探索构建新的社会网络，体验多样人生 喜欢享受挑战和自由感的生活	追求自由与冒险	
倾向于选择充满活力和多元化的生活方式 幸福和个人满足是最重要的原则，不愿意为了物质条件而牺牲幸福	以意义为中心的动机激发与多元体验追求	通过探索和冒险实现自由
重视表达自己的理念和实现个人关心的问题 认为工作和生活应该以个人成长和兴趣为中心 忠于自我，探索自我，才能获得成长和满足感	以自我为中心的动机	
父母支持“放松就好”的态度 父母可能会表达担忧，但通常不会强加或干预 父母希望孩子不要迫于经济压力或外界影响就业，而是自己找一份自己喜欢的工作 相对于工作，更重视和家人的时间 家人不会过多的干涉职业的选择，并提供充裕的支持	家庭环境对职业选择的支持	家庭支持和代际差异
比起长辈，更重视内心的满足 强调个人幸福和个人选择的重要性，而不仅仅以“赚很多钱”为目标	与父母一代的价值观差异	

4.1. 职业与个人价值观的冲突

参与研究的对象深刻意识到传统职场文化与自身所追求价值观之间存在显著差异。专制型组织架构、重复且非本质性的工作任务、长时间劳动以及形式化的评估机制等，均成为抑制个人自主性与创造力的因素。青年群体更倾向于追求与自身生活意义相契合的工作，而非仅仅将其视为谋生的手段。他们期望在保障自主性与多样性的环境中，以自身独特的方式开展工作并实现成长，在职业选择过程中，更加注重内在的满足感与价值实现。这种趋势与既有组织文化产生冲突，最终以就业延缓的形式表现出来。

4.1.1. 对传统职场文化的抵触

青年群体对专制且等级森严的传统职场文化持有强烈的抵触态度。他们认为，这种文化抑制了个人表达与创造力，将工作机械化并削弱了参与意识。此外，职场内部的派系斗争、不必要的社交活动以及长时间劳动文化（即所谓的“996”工作制）等，均导致心理与生理上的疲惫感，进一步加深了对传统职场的质疑。

“职场中，先是抛出诱人的承诺，接着是心理操控（PUA），随后是打压、贬低与控制，最后是同事间的关系与派系争斗。我真的很反感这些。”（研究参与者 F）

“我曾所在的行业已是行业翘楚，属于面向全球未来发展的高端产业，但公司仍不断推进供应链成本削减，老板赚得盆满钵满，员工之间却陷入无休止的内部竞争，假期也从未增加，这就是现实。”（研究参与者 Z）

“仍需参加毫无意义的聚会，维持人际关系本身就是在浪费时间。”（研究参与者 M）

“我不喜欢那种只关注数字与规则的工作方式。”（研究参与者 H）

“虽然工资高，但身体已不堪重负，一半的工资都用在了买药上。”（研究参与者 L）

4.1.2. 对无意义工作的排斥

青年群体极为重视工作内容以及从工作中获取自我发展的可能性，将单纯重复或毫无意义的工作（例如：清洁、收发邮件等）视为与自我实现相悖之事。他们还判定，那些没有实质性成果、偏重形式的会议或评估方式效率低下。

“我觉得这类工作更适合退休的中年女性来做，感觉就是在浪费我的时间。我理想中成为管理者所需的实习工作，应该是撰写策划案、推进活动之类的，可实际分配给我的尽是一些杂事，我不想在这种事情上浪费时间。”（研究参与者 Y）

“我原本想主导这个项目，但项目负责人不信任我这个实习生的能力，还是只让我负责基础性的辅助工作。这种工作对我的成果转化没有帮助。”（研究参与者 F）

“我不想再从事那种简单重复的联系工作了。”（研究参与者 L）

4.1.3. 追求意义与自我价值的职业

青年群体不再将职业仅仅视为谋生的手段，而是追求能够带来个人内在满足与自我实现的职业。他们尊重个人的思想与创造力，偏好能保障自主性与多样性的职业环境。

“我就想追求自己想学、想了解的东西。”（研究参与者 L）

“不断尝试、不断犯错，最终自己找到发展方向。我不想只是按领导的要求行事。”（研究参与者 Z）

“我认为人生并非一定要围绕金钱或社会地位运转，得找到真正能让我快乐的事情。”（研究参与者 H）

“我不想妥协，只想找到真正适合自己的工作方式。”（研究参与者 M）

4.2. 理想与现实间的平衡

研究参与者在职业选择时，致力于探寻理想价值与现实条件之间的平衡点。他们深感传统职场文化对个人成长和自主性有所限制，相较于重复性工作，更倾向于选择具有挑战性且能实现自我价值的环境。青年群体期望通过自主的环境和情感上的满足来提升生活质量，将职场中的尊重感和成就感视为重要价值。此外，他们呈现出更重视精神满足和职业内在意义，而非物质回报的倾向。这可以被理解为个人为实现理想而做出的战略性选择，而非单纯的逃避现实。

4.2.1. 对成长与挑战的渴望

传统职场文化强调“顺从”与“忠诚”，但青年群体认为这种结构抑制了个人成长的需求。他们希望通过职业突破自身局限，追求个人成就和意义。

“我希望获得自我成长的机会和自主的环境。”（研究参与者 F）

“我想给自己一些时间，寻找能激发动力的工作。”（研究参与者 H）

“小时候可探索的东西不多……趁着年轻，想尝试并找到自己感兴趣的事物。”（研究参与者 Y）

4.2.2. 对尊重与成就感等个人价值的需求

青年群体选择职业的目的不仅在于维持生计，更在于提升生活质量。他们重视工作环境的舒适度、相互尊重以及成就感，并将其作为职业选择的重要判断标准。

“我希望自己的想法得到尊重，决定得到尊重，作为个体得到尊重。其他都无所谓，尊重才是最重要的。”（研究参与者 F）

“在条件好的地方当教师，可能无法给我带来足够的成就感。更重要的是，我的工作能否给西藏的孩子们带来真正的改变。看到孩子们纯真的力量，从他们的发展中感受自己的价值。”（研究参与者 S）

“我想说的是，就是那种被认可的感觉。对文化的认可让我感到自己有价值。当我主导项目时，这种价值感尤为强烈。”（研究参与者 L）

“我想做更有意义的事。”（研究参与者 M）

“我不想被固定的职位束缚。不想每天重复同样的工作，想掌控自己的节奏和方向。”（研究参与者 Y）

4.2.3. 对物质与精神平衡的探索

青年群体更重视职业带来的内在成长可能性和意义，而非经济回报，追求物质稳定与精神满足相平衡的生活。

“为了追求更高的超物质价值，我认为暂时牺牲物质条件也是值得的。”（研究参与者 S）

“虽然薪水不高，但我喜欢这家公司的价值观。所以我觉得我能继续做这份工作。”（研究参与者 L）

“当时一天的薪水是 50 元，但工作内容非常有趣，还能在各个领域结识很多人，真的很幸福。”（研究参与者 Z）

“我不想因为社会的期待或他人的眼光而随意选择不适合自己的职业。”
(研究参与者 H)

4.3. 社会责任意识

研究参与者将个人成长与社会弱势群体的团结及责任视为重要价值。他们并未局限于追求自身利益，而是对教育边缘儿童、成瘾者、社会少数群体等各类弱势群体展现出关注与实践意愿，具备社会与道德责任感。此外，青年群体对公平社会与包容性共同体抱有期待。他们批判不当解雇与歧视，捍卫多样性与人权，这一态度蕴含着超越个人价值实现、致力于改善社会结构的意愿。由此可见，青年群体未将“个人成长”与“社会价值实现”视为割裂的，而是视为相互补充的过程。这种态度成为同时满足社会认可与内在自尊的重要动机，可解读为青年群体通过职业追求的生活方向性的核心脉络。

4.3.1. 从受助者到助人者

部分青年的社会责任感源于自身成长过程中的缺失感或危机感。通过对过往生活世界的反思，他们将曾经的“匮乏”转化为对他人的“赋能”，以此完成自我身份的重构。

“我小时候未能接受良好教育，是在文盲的爷爷奶奶身边长大的。因此，我学习成绩不好，反应也比较迟钝，但不知为何，我内心一直有在教育领域工作的愿望！我的人生目标是帮助生活条件不佳的孩子们，为他们带去希望。我希望能与未来人生道路上的伙伴共同成长，不受束缚。我想以感恩之心回馈社会。”（研究参与者 S）

“对于依赖毒品或酒精、遭受家庭暴力的人，我们应提供一定帮助，助力他们重返社会。”（研究参与者 M）

4.3.2. 对公平性与社会包容性的追求

在观察到不当解雇、歧视等社会失范现象后，青年的价值取向从“顺从规则”转向“修正结构”。他们将职业视作介入社会公正、捍卫弱势群体权利的工具。

“我曾为公司实现第一的目标而努力，也是在公司工作多年的资深员工。但看到这类人被解雇，我深感不公。”（研究参与者 Z）

“我认为社会应更具包容性，接纳各类人群，不应有歧视。例如，我曾参与澳大利亚推动同性婚姻合法化的工作，我认为那是一件非常有意义的事。”（研究参与者 M）

4.3.3. 作为社会价值载体的自我实现

青年群体拒绝将个人成功与社会福祉割裂，认为职业不仅是谋生手段，更是解决社会矛盾的方案。教育背景使其具备了分析社会结构的能力，进而产生“以我之才，补社之缺”的责任驱动。

“如果我不去，你也不去，大家都不去，那个地区的孩子们何时才能改变？我相信，如果我们持续努力，现状定会有所改变。”（研究参与者 S）

“塔罗牌让我能与他人建立更深层次的联系，帮助他们梳理内心的困惑。这让我觉得自己的时间和精力得到了有意义的利用。”（研究参与者 H）

“我接触的是社会底层或弱势群体。帮助他们，让我觉得比在办公室工作更有意义。”（研究参与者 M）

4.4. 通过探索和冒险实现自由

研究参与者展现出摆脱传统稳定性与规范性职业路径的强烈意愿，渴望通过新环境与新体验探索自我。相较于社会定义的“成功”，他们更珍视能自主赋予意义的生活，甚至倾向于将不确定性与失败可能性视为自主性与成长机遇。这种自由导向的态度超越了单纯的冒险精神，转化为对内心意义的探索，并尝试将其与职业选择相联结。参与者通过参与各类项目、志愿服务、创作活动等，追求“体验别样人生”的感受，借此反思职业的本质价值。此外，青年群体更倾向于将“自我中心”动机置于社会期待与群体规范之上，这种倾向直接关联到他们对自主生活的强烈渴望。这种自我中心的态度并非单纯利己主义，而是反映了青年一代作为生活主体，渴望自主决定人生方向的特质。青年群体通过挑战陌生领域、尝试多元生活方式、确保自主性，不断拓展内心的自由与意义，这成为贯穿其职业探索过程的核心动机。

4.4.1. 追求自由与冒险

青年群体积极探索未知世界，通过新的尝试追求自我成长的可能性。他们基于强烈的自主需求与冒险精神，探寻生活的意义与价值。

“我觉得这个时代怎么活都难有好的境遇，倒不如按自己喜欢的方式生活。成功了大家都开心，失败了又能怎样？最坏的结果不过如此。年轻的时候，我就想尝试一下。”（研究参与者 Y）

“我特别喜欢把自己置于完全陌生的环境中，独自迎接挑战，建立新的社交网络。这种经历就是冒险，过程中可能遇到任何事情，都让我觉得很有趣。”（研究参与者 M）

“在企业工作时感觉不太好，稳定的工作让我变得刻板、缺乏生气。但塔罗牌给了我更自由、开放的可能性。”（研究参与者 H）

4.4.2. 以意义为中心的动机激发与多元体验追求

青年群体通过多元生活体验追求价值与满足感，在职业选择上更倾向于以意义为中心，而非稳定性。

“我觉得与其漫无目的地工作，不如先体验不同的世界，了解自己真正感兴趣的是什麼，这更重要。”（研究参与者 Y）

“我选择塔罗牌不仅是为了赚钱，也是选择一种生活方式。它能帮助其他人找到自己的答案。”（研究参与者 H）

“我真的很喜欢大海，所以申请去海边做三个月的志愿者，那段时间真的很棒。”（研究参与者 M）

“我想体验不同的项目，感觉就像体验不同的人生。比如，我在家待了八个月，就是为了尝试写小说。”（研究参与者 Z）

4.4.3. 以自我为中心的动机

青年群体将个人需求、兴趣、价值观与幸福感置于首位，追求自主的生活与工作方式。这种自我中心的动机对社会贡献与人际关系的和谐也能产生积极影响。

“我并不急着找工作，想先考虑让自己过得舒适的方式。”“我原本每天都在研究职场文化。”“我觉得自己完全无法适应职场文化，太无聊了。”（研究参与者 F）

“我可以在市区的学校当老师，但在城市里我写不出优美的诗。我想去西藏，在那里能获得更多灵感。”（研究参与者 S）

“个人成长和满足自己的兴趣更重要，我更注重表达自己的信念。”（研究参与者 Y）

“我想尝试符合自己价值观的工作。”（研究参与者 H）

“我以自己为中心思考问题，自己的幸福最重要。按照这个原则，我绝不会为了得到一份工作而牺牲自己的幸福。”（研究参与者 Z）

4.5. 家庭支持和代际差异

在职业探索与选择进程中，青年群体将家庭，尤其是父母给予的情感支持视为关键资源。相较于强制干预，尊重自主性的家庭环境对青年实现自身理想产生了积极影响。部分青年意识到，即便家庭未提供大量物质支持，但通过降低期望、尊重子女选择，仍有助于营造情感上的安定感。这种开放态度助力青年在现实约束下自主选择发展路径。同时，青年群体清晰认识到自身与父母一代在价值观上的差异。若父母一代更看重职业稳定性、收入水平及住房等外在条件，青年一代则更倾向于关注情感满足、自主性、与家人相处的时间以及个人成长等内在价值。这种倾向与将职业视为实现生活意义的载体，而非单纯谋生手段的态度紧密相连，反映出对幸福定义与职业观念的转变。尽管代际认知差异有时会引发冲突，但多数青年认为，基于相互理解与尊重，代际间能够达成协调。事实上，不少青年将这种差异视为反思契机，进而将其转化为从更广阔视角重构职业规划的动力。因此，家庭支持与代际价值观差异，在青年职业决策及职业身份认同形成过程中，扮演着复杂且具有重要意义的社会文化角色。

4.5.1. 家庭环境对职业选择的支持

开放包容的家庭环境为青年追求理想提供了情感与实质支持基础，有助于青年在自我实现与社会贡献之间达成平衡。

“父亲给予我最大的支持，让我能够坚持自己的决定。”“父亲曾说，若不拓宽视野，又怎能寻得内心的平静？”（研究参与者 F）

“虽然家庭无法提供太多支持，但父母让我养成了不贪图物质享受的习惯。只要有地方住、有饭吃，我就满足了。”（研究参与者 S）

“父母希望子女能做自己喜欢的事，不会催促我立刻工作或赚钱。”（研究参与者 M）

“我在家待了近一年，母亲从不关心我在职场的情况，她总说：‘做自己喜欢的事，过得开心就好。’”（研究参与者 Z）

“父母从不强迫我必须从事某种工作或赚取特定收入，他们只希望我能过得舒心。”（研究参与者 L）

4.5.2. 与父母一代的价值观差异

青年一代在职业选择、生活方式及幸福定义等多个方面，与父母一代存在显著差异。然而，通过相互理解与沟通，代际冲突可得到调节，且这种差异反而能成为青年从更广阔视角探索职业道路的资源。

“我绝不想像父母那样，被固定的社会框架束缚。与他们相比，我们更追求内心的满足，比如重视个人爱好、情感与自由，而非单纯以‘赚得多’为目标。”（研究参与者 H）

“我父母那一代更看重收入、住房等硬性指标及稳定的生活。”（研究参与者 Y）

“我认为与家人相处更为重要，不这样做我可能会后悔。”（研究参与者 Z）

5. 结论

本研究将我国青年“慢就业”现象与后物质主义价值观的转变相关联进行解读，分析了他们在职业选择过程中重视的价值与行为模式。借此，突破了以往以结构为中心的研究路径，提出了基于青年个体主观价值认知进行解读的可能性。其一，本研究中确认的“自我实现”“职业意义”“成长可能性”等价值重视，与英格尔哈特（Inglehart, 2013）的后物质主义价值观扩散理论紧密相关^[14]，与《新时代的中国青年》白皮书指出的，中国青年相较于单纯的经济稳定，更重视个人生活质量与价值实现结果相符，表明青年正从传统功利主义职业观中脱离，以“内在意义”与“社会贡献”为新标准探索职业道路。其二，本研究实证揭示了青年价值取向对就业延缓这一选择的实质性影响。这与以往文献多将“慢就业”单纯归结为结构性失衡结果的趋势形成差异。将我国青年失业率上升解读为教育、劳动力市场不匹配所致，而本研究通过强调青年价值取向性选择，补充了既有论述的片面性^[15]。其三，家庭环境的影响亦是值得关注的结果。本研究参与者普遍表示，通过开放且情感支持性的家庭关系得以持续探索职业道路，与自我决定理论中提出的自主性、胜任感、关系性获取对个人动机的影响相一致。研究认为，不应将青年群体的“慢就业”简单视为失业或职业回避，而应解读为新社会文化价值地形的反映。这种视角不仅局限于我国问题，在东亚青年群体中也可能普遍存在变化趋势。因此，我国青年的经验可作为其他国家青年就业政策制定的重要参照。

参考文献

- [1] 王尧骏, 郑芷奕. “慢就业”需要“冷思考”[EB/OL]. (2023-09-25)[2025-11-05]. http://paper.jyb.cn/zgjyb/html/2023-09/25/content_629359.htm?div=-1

- [2] 荀月凤.地方应用型高校就业指导体系优化与实效评估[J].成都工业学院学报,2025,28(05):110-116. DOI:10.13542/j.cnki.51-1747/tn.2025.05.018.
- [3] 王天夫,刘能,邢海燕,朱新秤,李春玲.青年的社会心态与精神世界构建[J].青年探索,2025(03):5-18. DOI:10.13583/j.cnki.issn1004-3780.2025.03.001.
- [4] Williams Jr R M. Change and stability in values and value systems: A sociological perspective [J]. Understanding human values, 1979, 15(46). (Williams Jr R M. 价值观和价值体系的变化与稳定性: 社会学视角[J]. 理解人类价值观, 1979, 15(46).)
- [5] Giorgi A P, Giorgi B M. The descriptive phenomenological psychological method[J]. 2003. (Giorgi AP, Giorgi B M.描述现象学心理学方法[J]. 2003.)
- [6] 同雪莉,杨靖垚.慢之策: 青年就业压力应对策略与职业韧性提升路径[J].中国青年研究,2025(10):101-109. DOI:10.19633/j.cnki.11-2579/d.2025.0116.
- [7] 胡玉宁,肖欣耘.创意劳动与具身实践: 青年沉浸手作体验的内在逻辑与价值向度[J].中国青年社会科学,2024,43(03):57-66. DOI:10.16034/j.cnki.10-1318/c.2024.03.008.
- [8] 国家统计局. 城镇失业率月度数据统计[EB/OL]. (2024-12-31)[2025-11-05]. <https://data.stats.gov.cn/easyquery.htm?cn=C01&zb=A040N&sj=2024>
- [9] 莫荣, 陈云, 王晓梅, 熊颖. 中国就业发展报告 (2024) [M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2024.
- [10] 中共中央 国务院. 关于实施就业优先战略促进高质量充分就业的意见[EB/OL].(2024-09-15).https://www.gov.cn/zhengce/202409/content_6976469.htm
- [11] 中共中央办公厅, 国务院办公厅. 关于加快构建普通高等学校毕业生高质量就业服务体系的意见 [EB/OL].(2024-11-03)[2025-11-05]. https://www.gov.cn/zhengce/202504/content_7017578.htm
- [12] 张志坚,朱武.大学生“慢就业”现象论析——基于结构功能主义理论视角的阐释[J].高校辅导员,2023,(05):71-76.
- [13] 朱乐平,陈璐,朱鲍.大学生“慢就业”现象探赜——基于理性人假设的视角[J].教育评论,2025,(05):67-78.
- [14] Inglehart R F. Changing values among western publics from 1970 to 2006[M]//European politics. Routledge, 2013: 130-146. (Inglehart R F. 1970 年至 2006 年西方公众价值观的变化[M]//欧洲政治. Routledge, 2013: 130-146)
- [15] 范世明.青年失业现象的群体特征、现实困境与综合治理[J].社会科学,2025(01):158-171. DOI:10.13644/j.cnki.cn31-1112.2025.01.014.
-